

ГУМАНИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЫ
И КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКА

Гуманизация как культурологическое явление несколько веков назад способствовало возникновению и претворению в жизни средневековой Европы идей рыночной экономики и правового государства. Исторически изменяющаяся система гуманистических воззрений, сохраняя признание самоценности человека как личности, интегрировала в себе два взаимосвязанных подхода: гуманитарный и технический¹. Именно эти подходы в своем единстве и взаимозависимости послужили в руках сторонников гуманизма эффективным инструментом демонтажа тотальной власти религиозных ортодоксов, низвержения религиозных догматов с высоты государственных столпов.

Очевидно, что идеи гуманизма, несущие в себе единство гуманитарного и технического подходов, помогут очищению и нашей жизни от коммунистического вероучения, еще недавно так старательно насаждавшегося государственными властями в экономике и политике, праве и информации, науке и искусстве, физической культуре, военном деле и особенно в образовании. Вероятно, не случайно процесс деполитизации системы образования и ее соответствующей реорганизации, отзечающий требованиям бурно меняющейся современности, проходит под знаком гуманизации отечественной системы образования, приобщения ее к наследию мировой культуры.

Опыт исследователей позволяет получить следующее рабочее определение: гуманизация образования – это совершенствование системы образования с целью расширения возможностей для привития учащемуся и развития у него в процессе обучения знаний, навыков и умений, отражающих его личные ожидания, позволяющих ему в целостной и исторически благоприятной для себя форме построить все сферы своей жизнедеятельности². Мы далеки от мысли, что данное определение законченно и совершенно, однако мы пытаемся подчеркнуть в нем гуманное воздействие педагога на учащегося: стремление учитывать уникальность, целостность и самоценность воспитанника, его неотъемлемое право на свободный выбор социально приемлемых форм удовлетворения жизненных потребностей.

В гуманизации образования нам видится реальное, подкрепленное конкретными шагами стремление педагога оказать активную консультационную помощь учащемуся по вопросам развития его способностей и интересов, построения "жизненного пространства", комфортного для него, учебной деятельности, которую в дальнейшем сменит деятельность профессиональная, досуга. И совершенно недостаточно для гуманистической педагогики сегодняшнего дня привить учащемуся только правила хорошего тона и доброжелательного отношения к другим людям, окружающей природе, не сформировав у него навыки эффективной защиты от социального давления со стороны ровесников, уличной толпы, мафиозных формирований, возможных сексуальных партнеров, соседей, родственников и даже родителей. Если такие навыки не сформированы, мы обрекаем учащегося на хроническую функциональную перегрузку нервной системы, вегетативных функций организма, глубокий морально-психологический кризис или же нивелирование собственного "я". А это далеко от реального, действенного гуманизма.

В чем видится гуманистическая направленность общего образования? Когда первоклассники впервые приходят в школу, они хотят, чтобы именно здесь им открыли весь мир. И они вправе получить в школе, придерживающейся гуманистических традиций, возможность ознакомиться с этим миром, со всем спектром человеческой культуры: как с основными сферами жизнедеятельности общества (экономика и политика, право и информация, наука и искусство, религия, физическая культура, военное дело), так и с формами и методами организации повседневной жизнедеятельности (учебная деятельность, семья, досуг). В процессе данного дидактического ознакомления учащиеся должны иметь возможность развивать себя, поощрять и стимулировать свои наклонности к той или иной сфере деятельности, делать первые сознательные шаги к предстоящему социально-профессиональному выбору.

Деполитизация системы образования создает для этого благоприятные возможности. При этом важно, чтобы ребенок, избавившись от коммунистического давления, не превратился в своеобразного "зомби" нового времени, реализующего в своей учебной деятельности программу жизни, составленную только его родителями и школой, без учета его пристрастий и интересов. Таким образом, под главной гуманистической направленностью общего образования нам видится воссоздание организационных и педагогических условий, позволяющих

учащимся, во-первых, сформировать у себя полный спектр культуры, аккумулирующий социальный опыт цивилизации, во-вторых, оптимизировать на базе получаемых культурных ценностей все сферы своей повседневной жизнедеятельности и, в-третьих, сделать к окончанию школы вполне осознанный и компетентный социально-профессиональный выбор.

Обратимся к профессиональной школе. Она призвана дать подрастающей личности знания и навыки, необходимые для успешного выполнения трудовых функций, т.е. дать квалификацию. Рассмотрим сегментацию феномена "квалификация работника" подробнее.

Не секрет, что начинающий токарь, обладая общей профессиональной квалификацией, полученной в учебном заведении, еще не имеет широкого арсенала специальной рабочей оснастки, который позволял бы рационализировать и облегчить решение профессиональных заданий на его конкретном рабочем месте. Со временем, перенимая опыт, технические находки и профессиональные "секреты" своих старших коллег по работе, проявляя техническую изобретательность, он накапливает тот инструментарий, который облегчает его труд и повышает его эффективность. Таким образом, он повышает прежде всего специальную, адаптированную к своему рабочему месту, квалификацию. Однако процесс его плодотворного труда может нарушиться, если уровень его мотивации к труду под воздействием каких-либо социальных факторов начнет снижаться. Такими факторами могут стать ухудшение его отношений с руководством или коллегами, появление хронической неудовлетворенности конкретными условиями и содержанием труда, материальным и моральным вознаграждением, негативное социальное воздействие со стороны ближайшего окружения. Подобные факторы будут свидетельствовать о недостаточной адаптации общей культуры человека к условиям и требованиям избранной профессиональной деятельности или о недостаточной социальной квалификации работника.

Изучение содержания труда самого широкого круга профессий позволило сделать вывод: в связи с тем, что труд включает в себя как определенные технические, так и гуманитарные аспекты, квалификация работника как уровень его подготовленности к той или иной профессиональной деятельности, как его способность к труду определенного качества является интегративным достижением личности, вбирающим в себя практически весь спектр личностных качеств работника (начиная от психофизиологических и кончая мировоззренческими). Не исключением в этом плане является и качественная сегментация квалификации по рабочим специальностям, воплощающаяся в 5-6-разрядной сетке.

Поэтому, на наш взгляд, неправильно рассматривать квалификационный потенциал работника вне его психофизиологических и общих личностных качеств. А именно данная точка зрения проявляется при определении категории "трудо- вой потенциал работника"³. Более того, категория "квалификация работника" чаще используется в официальном и неофициальном языке, так как не страдает тем, на наш взгляд, совершенно неуместным в повседневной жизни политизированным пафосом, которым обладает категория "трудо- вой потенциал работника".

Приведенными выше причинами и объясняется наш интерес к категории "квалификация работника", рассмотрение ее как триединой композиционной сущности, состоящей, во-первых, из квалификации специальной, выражающей технико-технологическую адаптированность работника к конкретному рабочему месту, во-вторых, квалификации профессиональной, выражающей общий уровень его технологической подготовки, и, в-третьих, квалификации социальной, выражающей профессионально адаптированную форму его общей духовной и психофизиологической культуры.

Таким образом, можно сформулировать ведущую педагогическую цель профессиональной школы применительно к последнему структурному анализу: оказание услуг по формированию необходимого специального, профессионального и социального квалификационного уровня будущих работников. Важно отметить, что успех данного педагогического процесса зависит не только от общего уровня квалификации рабочей силы, получаемого новыми кадрами в профессиональном учебном заведении, но и от внутренней взаимосогласованности, совместности различных форм воплощения специальной, профессиональной и социальной квалификации в личностной структуре работника.

Превалирующее развитие одного из квалификационных компонентов способствует необходимости совершенствования других компонентов. Однако при значительном превышении или занижении в развитии одного из квалификационных компонентов возможны ситуации деструктивного характера. В качестве иллюстрации приведем такой пример: в процессе исследования один из московских НИИ установил, что хорошая закрепляемость на рабочих местах присуща швеям, имеющим 7 классов общего образования. Если их общее образование превышает этот порог, то заметно возрастает неудовлетворенность профессией, трудовым окружением, перспективой внутрипрофессионального роста и получаемым социальным статусом.

На сегодняшний день можно со всей определенностью констатировать: если специальная и профессиональная квалификация еще отличаются своеобразием на уровне профессиональной подготовки и переподготовки кадров, то формирование социальной квалификации будущего работника в системе отечественного образования даже в контексте последних преобразований чрезмерно унифицировано, страдает единообразием гуманитарных программ, процесс наполнения профессиональных образовательных программ новыми гуманитарными предметами носит мозаично-волонтаристский, интуитивный, стихийный характер. Очевидно, что в условиях развертывания отечественной педагогической индустрии назрела острая необходимость комплексно-методологической проработки данного вопроса. Попытаемся очертить наше видение решения обозначенной проблемы.

Прежде всего наполним понятие "социальная квалификация" необходимым системообразующим содержанием. Известно, что в процессе труда работник взаимодействует с двумя основными компонентами трудовой сферы: трудовым окружением, в которое входят коллеги по работе, и собственно трудовой деятельностью, ее технико-технологическим аспектом. Важно при данной структурализации труда учитывать то, что современный менеджмент "пришел к выводу, что межличностные отношения на производстве, манера поведения и общения руководителей с подчиненными играют заметную роль в улучшении трудовых показателей, но они не охватывают такой важной стороны трудового процесса, как отношение человека к выполняемой работе"⁴. Поэтому социальную квалификацию работника как профессионально адаптированную форму его общей культуры целесообразно представить в виде двух основных блоков, соответствующих межличностному и собственно трудовому компонентам трудовой сферы.

I. Коммуникативно-ролевой блок, выражающий возможности работника наиболее оптимально реагировать на межличностные взаимодействия по горизонтали и вертикали в процессе труда. Основной ряд данных личностных возможностей включает:

- ровные, достойные отношения как с вышестоящими, так и рядовыми членами коллектива с учетом их пола, возраста, культуры;
- ясное и лаконичное общение, умение слушать и быть выслушанным;
- умение эффективно работать в соответствующем трудовом коллективе, обмениваться идеями, умение помогать другим членам коллектива и принимать помощь от других.

2. Ценностно-мотивационный блок, раскрывающий этико-эстетические потенции, общее отношение работника к продуктивной профессиональной деятельности, ее коллизиям и успехам. Основной ряд данных личностных возможностей включает:

- обладание самостоятельной, т.е. внутренней, мотивацией к труду, инициативу, способность эффективно работать без надзора или почти без надзора;
- обладание критическим складом ума, чувством конструктивной неудовлетворенности;
- восприимчивость к рациональным переменам⁵.

Так как культура человека складывается в результате симбиоза его социальных и психофизиологических характеристик, вполне целесообразно, на наш взгляд, дополнительным блоком социальной квалификации работника хотя бы обозначить его основные психофизиологические характеристики.

3. Психофизиологический блок, выражающий прежде всего интегративную характеристику - работоспособность, а также основные характеристики психофизиологического тонуса работника, такие как:

- моторные и сенсорные показатели,
- скорость мышления и глубину реакции,
- функциональные возможности памяти и внимания.

Таким образом, в социальной квалификации работника обнаруживаются три тесно переплетающихся между собой, обусловленных универсальной структурой труда ключевых компонента: коммуникативно-ролевой, ценностно-мотивационный и психофизиологический. Очевидно, конкретная форма социальной квалификации работника зависит от их оптимального построения и сочетания, адаптированного к определенным социальным параметрам профессиональной деятельности, прежде всего применительно к основной направленности труда: человек - техника; человек - знаковая система; человек - природа; человек - человек; человек - художественный образ. Наметим основные социальные параметры профессиональной деятельности.

1. Характер трудовых операций:

- физический, механический, умственный;
- индивидуальный, коллективный, смешанного типа;
- опасный для личного здоровья и жизни, опасный для здоровья и жизни окружающих, неопасный для здоровья и жизни.

2. Монотонность трудовых операций⁶

- действие по заданному, хорошо отработанному простому алгоритму;

- действие по заданному сложному алгоритму без конструирования или с частичным конструированием решения;

- действие с использованием сложных алгоритмов, требующее самостоятельного конструирования решения.

3. Характеристика рабочего места:

- конкретно определенное рабочее место;

- на открытом воздухе;

- в закрытом помещении;

- связанное с разъездами, передвижениями;

- техническая оснащенность рабочего места;

- общая чистота рабочего места.

4. Режим работы:

- ночной, дневной, сменный;

- вахтовый, традиционный;

- нормированный, ненормированный.

5. Общение в рабочее время:

- при непосредственном выполнении трудовых операций;

- с коллегами идентичной профессии;

- с коллегами смежных профессий;

- с руководством;

- с клиентурой, непосредственным заказчиком.

6. Качественный состав трудового окружения:

- по полу;

- по возрасту;

- по общему уровню образования.

7. Оплата труда

Размер оплаты:

- ниже средней по предприятию;

- средняя по предприятию;

- выше средней по предприятию.

Форма оплаты:

- зарплата;

- доход.

8. Перспективы:

- профессиональный рост;
- административный рост;
- рост размера оплаты труда.

Выбирая профессию, т.е. основополагающую в социальном плане сферу своей жизнедеятельности, человек, по сути, сознательно или подсознательно определяет не только то, кем быть, но и с кем быть, к какой социальной группе примкнуть, какой стиль, образ жизни избрать, в какой мере именно данный вид труда будет обеспечивать удовлетворение его материальных и духовных потребностей⁷. Данные целого ряда исследований свидетельствуют о существовании вполне определенных, профессионально обусловленных типов работников. Так, установлено, что профессионалам сферы "человек - техника" свойственны такие особенности, как некоторая замкнутость, робость в общении, самодостаточность, ригидность поведения, слабое активно-познавательное отношение к культурным аспектам жизни, эмоциональная уравновешенность, что благотворно сказывается в сосредоточенной работе с техническими объектами. В сфере "человек - человек", напротив, выражена потребность в общении, отзывчивость, мягкость и дружелюбность, легкость установления контактов, а также некоторый консерватизм⁸.

Правда, важно учитывать, что классическая градация профессий на пять основных групп крайне обобщена и не выражает разнообразия форм социальной квалификации работников внутри одной и той же группы профессий. А подобное разнообразие явно прослеживается: очевидно, что труд часовщика, работающего в своей мини-мастерской исключительно индивидуально и в то же время непосредственно контактирующего с заказчиком, и труд станочника в специализированном цехе какого-либо объединения отличаются не только по чисто профессиональным качествам, но и социальным аспектам деятельности. Поэтому даже столь общие социальные параметры профессиональной деятельности, которые мы привели в качестве примера выше, позволяют разделить профессии по группам, которые отличаются между собой различными формами необходимой социальной квалификации работника в ее ценностно-мотивационной, коммуникативно-ролевой и психофизиологической сферах.

На базе данных требований объективно строится та или иная личностная модель работника и воплощается в свои реальные субстраты, т.е. в конкретные личности в ходе их профессионализации. Воп-

лощается, как правило, исключительно или преимущественно на стадии начала непосредственной трудовой деятельности, со стихийными издержками, что явно снижает педагогический потенциал профессиональной школы, ее реальные возможности. Эти возможности вполне позволяют при наличии определенных методик нацелить формирование социальной квалификации будущего работника на достижение обучаемым вполне конкретных социальных и психофизиологических личностных результатов по профессионально адаптированному спектру основных биополярных показателей⁹.

I. Ценностно-мотивационная сфера

предприимчивость	- безынициативность;
творческий подход	- шаблонность;
бережливость	- расточительность;
щедрость	- скупость;
аккуратность	- неаккуратность;
прогрессивность	- консерватизм;
оптимизм	- пессимизм;
практичность	- непрактичность;
стремление к профессиональному успеху, росту	- отсутствие стремления к профессиональному успеху, росту;
примат духовных ценностей	- примат материальных ценностей;
гибкость мышления	- ригидность, догматизм;
коллективизм	- индивидуализм;
активность, бодрость	- пассивность, вялость;
целеустремленность	- отсутствие целеустремленности;
рискованность	- осторожность;
значимость этических норм	- аморализм;
альтруизм	- эгоизм;
сдержанность, самоконтроль	- импульсивность;
критичность	- отсутствие критичности;
собранность, организованность	- безалаберность, неорганизованность;
неупотребление наркотических средств	- употребление наркотических средств;
высокий общекультурный уровень	- низкий общекультурный уровень;
высокая физическая культура	- низкая физическая культура;
половая нравственность	- половая распущенность.

II. Коммуникативно-ролевая сфера

приверженность к своему трудовому коллективу, фирме	- безразличие к своему трудовому коллективу, фирме;
приверженность к друзьям, единомышленникам	
наличие и широта психологически близких людей	- одиночество;
отзывчивость	- равнодушие к людям;
дружелюбие	- агрессивность;
мягкость	- жесткость;
независимость	- подчиненность, подбострастие;
общительность	- замкнутость, молчаливость;
раскованность	- скованность;
воспитанность	- развязность;
вежливость	- грубость;
застенчивость	- умение владеть собой на людях;
чувство юмора	- отсутствие чувства юмора;
открытость	- скрытность;
приветливость	- неприветливость;
уверенность в себе	- неуверенность в себе;
высокая самооценка	- низкая самооценка.

Решить задачу организации целенаправленного и комплексного формирования социальной квалификации работника в учебном заведении - нии, на наш взгляд, возможно при использовании феномена, широко распространенного в современной практике социального управления в самых различных областях жизнедеятельности общества, в том числе и в системе образования, - феномена харизмы. Данное явление, как известно, заключается в наделении определенной, реально существующей или вымышленной личности свойствами, вызывающими преклонение перед ней и глубокую веру в ее возможности, что характерно для малых и больших групп, более всего склонных персонализировать свои идеалы и следовать им в процессе сплочения¹⁰.

Правда, конкретные формы использования данного феномена в практике социального управления могут различаться по качеству и силе воздействия серьезнейшим образом. Так, лекции или уроки на банальные темы о запредельной нравственной чистоте руководителей партии и государства имели в недавнем прошлом общественное воздействие. Современная культура, либеральное состояние общества, при котором формируется новое поколение России, требуют соответ-

ственно более тонкого и изысканного механизма социального координирования, чем тот, который действовал в эпоху строительства социализма. По нашему убеждению, последнее высказывание полностью справедливо и применительно к социальному управлению столь важным компонентом общественного сознания, как профессионально-групповое сознание.

Без сомнения, полноценное формирование социальной квалификации работника в профессиональной школе не должно ограничиваться знакомством обучаемого со скупыми строками профессиограмм и квалификационных характеристик. В решении данной проблемы необходимо использовать широкий арсенал средств, и прежде всего наиболее изысканное из них — профессиональную адаптацию учебных предметов гуманитарного цикла: истории, литературы, психологии, этики, эстетики. Профессиональная школа и в настоящее время стремится формировать профессионалов, приверженных своему делу. Но как решить данную задачу целенаправленно и комплексно, если пренебрегать духовным потенциалом, заложенным, например, в изучении истории зарождения и развития избранной учащимся профессиональной деятельности, ее смежных областей, в изучении истории жизни основных сподвижников данного профессионального дела, их ближайшего окружения? Необходимо изучать художественные произведения, затрагивающие вполне определенную профессиональную деятельность, учащиеся должны сопереживать литературным героям, тяготеющим к идентификации с оптимальной моделью соответствующей социальной квалификации. Для решения столь благородной и гуманной задачи отечественная профессиональная школа обладает реальными правовыми и коммерческими возможностями, которые позволяют ей задействовать в процессе обучения потенциал, заложенный в исторических, научных и художественных произведениях. Что касается вопроса декодирования информации о социальных условиях профессиональной деятельности в оптимальную модель социальной квалификации работника с последующим сопряжением с содержанием учебных предметов, то он является преимущественно техническим, и мы не будем останавливаться на нем в данной статье.

Придерживаясь принципа целенаправленности и комплексности решения проблемы формирования в стенах профессиональной школы полноценной квалификации будущего работника, нельзя не обратить внимание на более широкий феномен, вбирающий в себя социальную квалификацию работника, феномен, охватывающий все сферы жизнедеятельности человека. Остановимся на этом подробнее.

Каждая профессиональная деятельность занимает в обществе вполне определенную духовную нишу, обладает своим неповторимым социальным своеобразием. Не случайно сходство содержания и условий профессиональной деятельности приводят к формированию не только вполне определенного типа работника, но и профессионально обусловленного типа личности в целом^{II}. Все факторы труда прямо или косвенно влияют на формы отдыха, релаксацию, семейные отношения, досуг, быт, творческую самореализацию, невостребованную в труде. Следовательно, проблема оптимизации социальной квалификации работника влечет за собой необходимость оптимального построения и сочетания всех основных сфер жизнедеятельности человека. Последнее требует соответствующего изучения, моделирования и координации.

Безусловно, человек как самоорганизующаяся система, как сущность, личность, в состоянии и вправе без посторонней помощи решать гуманитарные и технические вопросы своей официальной и, тем более, неофициальной жизни. Однако в самостоятельном поиске разумного баланса жизни ему необходимы соответствующие методологические знания и навыки, которыми, на наш взгляд, и призвана его вооружить профессиональная школа как высшая, завершающая ступень системы образования.

Подводя итог изложенному, подчеркнем важнейшие аспекты гуманизации профессиональной школы: во-первых, предоставление молодой личности полноценной квалификации, т.е. как сугубо специальной, профессиональной, так и социальной направленности, и, во-вторых, оказание учащемуся действенной методологической помощи в формировании и реализации профессионально адаптированной модели всей его жизнедеятельности. Объяснение последнего замечания просто: даже самое абстрактное желание человеческого счастья, как правило, кристаллизуется в стремлении человека благоприятно построить свою жизнедеятельность и именно от оптимального, гармонического построения и сочетания ее основных сфер (труд, досуг, быт и семья) в решающей степени зависит человеческое благополучие, духовное и психофизическое.

Литература

- I См.: Гуманизация и гуманитаризация инженерно-педагогического образования в условиях перехода к многоуровневой структуре высшего образования: Тез. докл. к пленуму УМО по инж.-пед. спец. Бухара, 13-17 апр. 1992 г. /Свердл. инж.-пед. ин-т. Екатеринбург-бург, 1992.
- 2 См.: Там же.
- 3 См.: Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда: Сб.ст./Под ред. О.И.Шкаратана. М.: Мысль, 1985. С. 12.
- 4 Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. М.: Междунар. отношения, 1991. С. 128.
- 5 При составлении коммуникативно-ролевого и ценностно-мотивационного блоков социальной квалификации использованы требования, предъявляемые к работнику на современных североамериканских предприятиях. (См.: Соц. труд. 1989. 9 янв.)
- 6 При градации степени монотонности труда использованы материалы по эталонным алгоритмам деятельности. (См.: Леднев П.С. Содержание образования. М.: Высш.шк., 1989. С. 296.)
- 7 См.: Чередниченко Г.А., Шубник В.К. Молодежь вступает в жизнь. М.: Мысль, 1985. С. 30.
- 8 См.: Психологические основы профессионально-технического обучения: Проблемы профессионального становления молодежи: Сб. науч. тр./Под ред. Т.В.Кудрявцева, А.И.Сухаревой; Науч.-исслед. ин-т общ. и пед. психологии АПН СССР. М.: Педагогика, 1988. С. 98-99.
- 9 См.: Социальная психология печати, радио и телевидения: Сб.ст./Под ред. Ю.С.Смирнова. М.: Изд-во Моск.ун-та, 1991. С. 186.
- 10 См.: Там же. С. 438.
- II См.: Психология: Словарь /Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990. С. 57.